บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง

ที่ ปข ๗๔๔๐๑ / [illegible] / ๒๕๖๖ **วันที่** [illegible] เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลความก้าวหน้าในการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ได้ประกาศเรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒, พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การโอน (ย้าย) และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

๒. มีความโปร่งใสทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้

๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอรายงานผลความก้าวหน้าในการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน) ตามรายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวดวงดาว เสริมพันธ์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

.....

.....

(นางสาวสุกัญญา โบศรี)
หัวหน้าสำนักปลัด

.....

.....

(นายบุญยฤทธิ์ แดงรักษา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง

ความเห็น นายก อบต.ร่อนทอง

.....

.....

(นายนิกร โพธิ์น้อย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง

รายงานผลความก้าวหน้าในการดำเนินการ
ตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน)
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง
อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ที่	นโยบาย/แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ / กิจกรรม	ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑	วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	- ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ
๒	พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	ระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR)	- ได้ดำเนินการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรเข้าในระบบ LHR ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ
๓	ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการให้สอดคล้องตามความจำเป็น ๒. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป - ได้ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่ง/มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้นั้นหรือนำมาใช้กับการพัฒนางานหรือความก้าวหน้าในการบริหารงานบุคคลได้	ไม่ใช้งบประมาณ

ที่	นโยบาย/แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ / กิจกรรม	ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน - หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ
๕	ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๑. จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ๓. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น - จัดทำโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ไตรมาส ๓ - ๔) - ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ตามคำสั่งขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง - มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ - มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ปี ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ

ที่	นโยบาย/แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ / กิจกรรม	ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๖	ด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากร	๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ๒. กิจกรรมการยกย่องเชิดชูเกียรติให้เป็น "บุคคลต้นแบบ" ด้านการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ ประจำปี ๒๕๖๖	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะหรือจิตอาสา - จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้เป็น "บุคคลต้นแบบ" เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากร และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ